

2021. 9. 2. 한국YWCA연합회

2021, 양성평등임금의날  
'국회와 시민사회의 역할'

김은경

# 2020 YWCA 동일임금의 날 댄스 챌린지

**동일임금의 날**  
**★ 댄스 챌린지 ★**

한국 성별 임금격차 34.1%. 여성은 1년을 일하고, 추가로 5월 6일까지 무급으로 일한 셈입니다. 한국YWCA는 올해 5월 6일을 '동일임금의 날'로 선포합니다. 오랫동안 외쳐온 '동일노동 동일임금'이 실현되도록, 답답한 마음을 즐거운 #댄스챌린지로 풀어봅시다! (얼썬)

**일시** 2020년 5월 6일(수)~13일(수)

**참여방법**

- 1 #동일임금의날댄스챌린지** 유튜브 검색
- 2 안무 따라서 영상찍기**  
★자유로운 퍼포먼스 대환영★
- 3 해시태그와 영상을 SNS에 올리기**  
#5월6일 #동일임금의날댄스챌린지  
#성별임금격차해결하라 #21대국회  
#더불어민주당 #미래통합당  
#정의당 #대통령공약

이젠 해결할 때도 됐잖아!

당당한 마음을 춤으로 풀겠어

**드레스코드** 빨강

**이벤트** 3팀(개인 포함)을 추천해 스타벅스 기프트콘을 드립니다!

YWCA

<https://www.youtube.com/watch?v=gCenLlp6iUw>

음원 : Donna Summer - She Works Hard For The Money. 본 안무와 캠페인은 TheASUVic (Australian Services Union Victorian Authorities&Services Branch) 의 영상(<https://youtu.be/O1wQxlAnKeg>)을 참고했습니다.

Learn the funky moves of the ASU's Equal Pay Dance and be ready to bust them out at Melbourne's Equal Pay Rally! 12pm December 15, 2010 at the State Library, 328 Swanston Street Melbourne. Wear red!

- 뭘 해야할까? 격물치지! (욕성기의자 선치기지 치치재격물\*) 관찰. 세상에서 어떤 일이 벌어지고 있는지, 사람들이 무엇을 하고 있는지 살펴보면 됩니다.
- 논의의 시작은 2013년 3월, 헌정사상 최초로 구성된 국회의장 여성아동미래비전자문회의 제5차 회의 였습니다.

\* 古之欲明明德於天下者(고지욕명명덕어천하자)는 先治其國(선치기국)하고 欲治其國者(욕치기국자)는 先齊其家(선제기가)하고 欲齊其家者(욕제기가자)는 先修其身(선수기신)하고 欲修其身者(욕수기신자)는 先正其心(선정기심)하고 欲正其心者(욕정기심자)는 先誠其意(선성기의)하고 欲誠其意者(욕성기의자)는 先致其知(선치기지)하니 致知(치지)는 在格物(재격물)하니라. 옛날에 천하에 밝은 덕을 밝히고자 하는 자는 먼저 그 나라를 다스리고, 그 나라를 다스리고자 하는 자는 먼저 그 집안을 가지런히 하고, 그 집안을 가지런히 하고자 하는 자는 먼저 그 몸을 닦고, 그 몸을 닦고자 하는 자는 먼저 그 마음을 바르게 하고, 그 마음을 바르게 하고자 하는 자는 먼저 그 뜻을 정성스럽게 하고, 그 뜻을 정성스럽게 하고자 하는 자는 먼저 그 앎에 이른다. 앎에 이름은 사물을 궁구하는 데 있다.

## 2013년 3월 21일 목 국회 귀빈식당 별실4호 07:55분 개회

“현재 어떤 형태로 여성들이 일을 하고 있는지 언론 공표 부분, 알리는 일에 집중해야 하는데, 유럽연합은 성별임금격차 gender pay gap 관련하여 많은 노력들을 하고 있습니다. 실질적인 여성권한(확대), 성평등 사회로 가기 위한 다양한 조치 중에 이것 (여성에 대한 임금차별을 해결하는 것) 만큼 실질적인 방안이 또 있을까요. (...) 그래서 Equal Pay Day 와 관련한 제안을 드리고 싶습니다. 국가적인 차원에서 날을 제정하여 기념을 하면서 지금 현재 (여성들이) 불평등한 상황에 있다 그것을 알리는 작업이 중요하다 생각합니다. 우리가 현재 안고 있는 여러 가지 (여성에 대한 차별 관련) 문제점들을 해결할 수 있는 효과적인 방법이 아닐까 해서 적극 제안을 드립니다.”

- 자문위원 김은경

“Equal Pay Day, 우리 말로 동일임금의 날이잖아요, 상징적으로 사람들에게 알리는 데는 굉장히 좋을 것 같고, 그 시기를 통해서 모든 사업장과 대한민국 현재 여성의 경제활동 상황을 파악하여 알리는 것이 인식 제고에 매우 중요할 것입니다.”

- 위원장 안명옥

“실제 수치를 들여다 보면 여전히 차별적인 것이 분명한데 그것이 마치 없는 것처럼, 다 해결된 것처럼 인식이 된다는 거예요 이를 바로잡기 위해서라도 (동일임금의 날을 통해) 사실이 어떤지 현실 자체를 분명하게 인지 하는 것이 매우 중요합니다.”

- 자문위원 김은경

출처 ; 국회의장 여성아동미래비전 자문위원회 결과보고서 중에서

[https://www.assembly.go.kr/assm/notification/policyroom/policyroom03/assmCourse/counselUserView.do?bbs\\_num=36253](https://www.assembly.go.kr/assm/notification/policyroom/policyroom03/assmCourse/counselUserView.do?bbs_num=36253)

# 국회의장 여성아동 미래비전자문위원회, 제18회 여성주간을 맞이하여 활동결과 보고

- 여성. 아동 7대 과제 제안해

## 4. 동일 임금의 날(equal pay day)제정 <남녀고용평등법 개정>

우리나라 여성의 임금 불평등 수준은 OECD 최하위, 남성 대비 39%로 지난 10년 간 1% 축소되었음. 임금불평등은 임금차별, 저임금, 경력단절, 비정규직 등 열악하고 불안정한 고용의 집약이므로 <동일임금의 날>을 기념하면서 사회가 함께 문제해결에 동참함.

- 4. 경제활동 및 고용의 질 제고
  - 가. 동일임금의 날 제정
  - 나. 적극적 고용개선조치 강화
    - 1) 여성고용기준 상향 조정
    - 2) 공공구매제도의 연계
    - 3) 이행계획서 제출대상 확대
    - 4) 이행결과의 경영평가 반영

출처 ; 국회의장 여성아동미래비전 자문위원회 결과보고서 중에서

[https://www.assembly.go.kr/assm/notification/policyroom/policyroom03/assmCounsel/counselUserView.do?bbs\\_num=36253](https://www.assembly.go.kr/assm/notification/policyroom/policyroom03/assmCounsel/counselUserView.do?bbs_num=36253)

# 법안 발의

2013년 11월 4일, 헌정 사상 최초로 구성된 국회의장 여성아동미래비전자문위원회의 결과보고를 토대로 강창희 국회의장께서 발의한 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」개정안으로, 매년 5월 넷째 주 고용평등주간의 월요일로 정할 것을 주요 내용으로 하고 있다.

「남녀고용평등 및 일·가정 양립지원에 관한 법률」개정안

개 정 시 안

<신 설>

제6조의4(동일임금의 날) 고용에서 남녀의 평등한 기회보장과 동일가치노동 동일임금을 실현하기 위하여 동일임금의 날을 5월 넷째 주 월요일로 한다.

# 2020년 4월 29일

양성평등기본법 일부개정법률안  
국회 본회의 통과

- 시·도에서 시·군·구 위원회 위  
촉직 위원의 특정성별 40% 미달  
성 사유 심사

- '양성평등 임금의 날' 법정기념  
일 제정 및 성별 임금 통계 등 공  
표 근거규정 신설

제38조(여성의 날 등과 양성평등  
주간)

③ 제1항에 따른 양성평등주간  
중 하루를 '양성평등 임금의 날'로  
하고, 양성평등 임금의 날에 성별  
임금 통계 등을 공표한다. (제38조  
제3항 신설)

□ 여성가족부(장관 이정옥)는 시·군·구 소  
관 위원회 위촉직 위원의 특정성별이 40%  
에 이르지 못한 경우 그 사유를 시·도에서  
심사하도록 하고, 양성평등주간 중 하루를  
양성평등 임금의 날로 하는 「양성평등기본  
법 일부개정법률안」이 4월 29일(수) 국회  
본회의를 통과했다고 밝혔다.

○ 또한, 성별 임금격차\* 실태를 알리고 고  
용분야의 양성평등을 촉진하기 위해 양성  
평등 임금의 날을 법정 기념일로 제정하고,  
양성평등 임금의 날에 성별 임금 통계 등을  
공표할 수 있도록 법적 근거를 마련하였다.

\* '17년 기준 경제협력개발기구(OECD)  
회원국 성별 임금격차 한국 34.6%, OECD  
평균 13.4% 정부는 내년(2021년)에 본격적  
으로 양성평등 임금의 날을 지정하고, 성별  
임금 통계 공표 등 인식확산을 위해 필요한  
준비를 추진할 예정이다.

# 동일임금의 날에서 양성평등임금의 날까지

## 양성평등기본법 일부개정법률안(대안)

의안 번호	24917
----------	-------

제안연월일 : 2020. 4.

제안자 : 여성가족위원장

### 1. 대안의 제안경위

순번	의안명	의안 번호	대표 발의자 (제출자)	발의일 (제출일)	심사경과
①	양성평등 기본법 일부개정법률안	2019369	신용현의원	2019. 3. 25.	제371회(정기회) 제2차 전체 회의(2019. 11. 6.) 상정 후 제안설명, 검토보고 및 대체 토론을 거쳐 법안심사소위원 회 회부
②		2019896	신경민의원	2019. 4. 18.	

#### ※ 부대의견

여성가족부는 여권통문의 날(9.1)과 양성평등주간(7.1~7.7)이 별도로 운영되어 국민 관심이 분산될 우려가 있으므로, 시행령 개정을 통해 양성평등주간을 여권통문의 날부터 1주간으로 변경하는 방안을 강구한다.

법률 제 호

동일임금의 날(Equal Pay Day) 제정 ; 성별 임금격차 해소를 위해 <동일임금의 날>을 제정하고 공시된 임금데이터를 기준으로 우리나라 성별임금격차 현황 발표하도록 하는 '남녀고용평등과 일. 가정양립지원에 관한 법률 일부개정안 발의 (신용현의원 대표발의, 2017. 03. 03)

<남녀고용평등과 일. 가정양립지원에 관한 법률 개정을 통한 동일임금의 날 지정 방안>

개정

<신설>

제6조의 4(동일임금의 날) 고용노동부장관은 성별임금격차 개선에 대한 사회적 관심을 제고하고 공감대를 확산하기 위하여 대통령령이 정하는 바에 따라 매해 전년도 성별임금격차 비율에 따라 남성과 여성의 1년간의 임금이 동일해지는 날을 다음해 동일임금의 날로 지정하여 선포한다

<신설>

제17조의 10(성별임금격차 공시) ① 대통령령으로 정하는 규모 이상의 사업의 사업주 또는 공공기관의 장은 매년 성별임금격차 등 고용노동부령으로 정하는 사항을 공시하여야 한다 ② 제1항에 따른 공시의 시기, 방법 등에 관한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

신용현 의원 '양성평등기본법 일부개정법률안' 대표 발의  
박승훈 기자 shpark@nbc1tv.com등록 2019.03.25 20:50:37

[NBC-1TV 박승훈 기자] 국회사무처(사무총장 유인태)는 25일에 신용현 의원 등 11인이 발의한 '양성평등기본법 일부개정법률안'이 접수되었다고 밝혔다. '양성평등기본법 일부개정법률안'은 여성가족부 장관이 매년 전년도 성별 임금 통계를 기초로 여성의 임금이 남성의 1년치 임금과 동일해지는 날을 "양성평등 임금의 날"로 정하여 공표하도록 함을 주요 내용으로 하고 있다. 접수된 의안은 소관 위원회에 회부되어 심사될 예정이다.

“저는 2017년 성별 임금격차 문제 해소를 위해서 ‘동일임금의 날 지정’, ‘성별임금공시’ 등을 골자로 하는 「남녀고용평등법」 대표발의 한 바 있으며, 올 3월 여성가족부가 ‘양성평등임금의 날’을 지정해 기념하도록 하는 「양성평등기본법」 대표발의 한 바 있습니다.

오늘을 계기로 국회에 계류 중인 하루 빨리 법안이 논의 되어 남녀임금격차 해소를 위한 작은 발걸음을 내딛는 계기가 되기를 바라며, 저 또한 관련법 통과와 함께 오늘 주신 고견들이 정책에 반영 될 수 있도록 최선을 다하겠다고 약속드립니다.”

- 국회의원 신용현, 2019. 5. 22.

# 동일임금의날 지정, 노동부·여가부 난색

진주원 기자 승인 2019.05.18 07:20

'동일임금의날'을 법으로 지정하려는 법안은 지난 19대 국회 때부터 지금까지 이미 여러 차례 발의됐다. 신용현 바른미래당 국회의원의 경우 지난해와 올해 법을 두 번이나 발의했다. 먼저 **고용노동부** 소관법률인 '**남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(고평법)**' 개정안을 발의했으나 국회 환경노동위원회에서는 한 번도 논의되지 않았다. 방법을 바꿔 올해는 **국회 여성가족위원회의 논의**를 진행하기 위해 **여성가족부** 소관법률인 **양성평등기본법에 추가하는 방법으로 법개정안을 발의**했다. 현재 두 법 모두 계류돼있다. 고용노동부는 '신중 검토' 입장이고, 여성가족부도 부담스러워 한다고 신 의원실 관계자는 전했다.

유럽에서는 2005년 벨기에를 시작으로 영국, 독일, 스페인 등 유럽연합 회원국들이 동일임금의날을 기념일로 지정하는 등 성별임금격차 해소를 위해 국가적 노력을 벌이고 있다. 다만 우리나라는 고용에서의 평등을 의미하는 '남녀고용평등 강조 기간'을 5월 25일부터 31일까지 실시하고 있다.

김은경 YWCA연합회 성평등위원장은 "성별임금격차 해소는 제20대 국회의원 총선거 당시에도 공약사항이었으나 실질적인 성과를 내지 못했으며, 일자리위원회에서 제안한 성평등근로감독관 채용도 흐지부지됐다. 의회에서도 여야가 함께 나서야 한다"고 촉구했다.

출처 : 여성신문(<http://www.womennews.co.kr>)

# 2016 춘천 YWCA 거리 캠페인





# 2016 전단

## 대한민국 여성과 남성의 임금 차이

# 36.6%

대한민국 여성은,  
연간 근로일 기준, **95일**을 더 일해야  
비로소 남성과 같은 임금을 받을 수 있습니다.

※전일 근로 기준 남성대비 여성상대임금 2013년, OECD 통계



**동일 임금 = 공정 임금**  
Equal Pay Fair Pay

\*\* 행동하는여성연대

국민사랑의회, (사)미래여성네트워크, 여성사법물류추진협의회, (사)여성·여성·미래, (사)한국남성가족연합회, 한국모자보건학회, (사)한국여성단체협의회, (사)한국여성인력개발센터연합, (사)한국청년유권자연맹, (사)한국YWCA연합회

## 남녀임금 격차 해소를 위한 캠페인, 「동일임금의 날」은 계속됩니다!

- 2013. 07. 01. <제18회 여성주간> 국회의원 여성아동미래비전사무위원회 활동결과 보고: '동일임금의 날 제정'을 포함한 여성분야 7대 과제 제시
- 2013. 11. 04. 강창희 국회의원, '남녀 동일임금의 날(Equal Pay Day)'을 국가적 기념일로 지정하는 '남녀고용평등법 및 일·가정 양립지원법 개정안' 대표 발의
- 2014. 05. 26. '동일임금의 날' 제정 토론회
- 2014. 10. 11. '소녀의 날' 기념, 청소년을 위한 '동일임금의 날' 캠페인
- 2014. 05. ~ 현재 '빨강 가방 들기' 연중 캠페인
- 2015. 05. 23. '동일임금의 날' 정책 워크숍
- 2015. 05. 26.~29. 고용평등주간 캠페인 '5월의 크리스마스'
- 2016. 05. 23. '동일임금의 날' 정책토론회 (한국 동일임금의 날, 무엇을 할 것인가?)
- 2016. 05. 23.~27. 고용평등주간 '동일임금의 날' 거리 캠페인



## 「동일임금의 날」 거리 캠페인

일시 2016년 5월 23~27일 고용평등주간  
경소 거제, 대구, 목포, 전주, 창원, 춘천, 인천

## “왜 「동일임금의 날」 제정인가?”

- ❖ OECD 최저수준인 36.6%에 이르는 심각한 수준의 남녀임금 격차에도, 대다수 국민이 인지하지 못하는 현실에 대한 반성하는 고찰과 인식 제고
- ❖ 공식적이고 신뢰할만한 통계자료수집 및 연구를 통한 남녀임금 차이의 원인과 대안 모색
- ❖ 여성 저임금이 개인 자유의지와 선택 문제가 아닌, 사회 구조적 차원의 문제임을 인식하고, 이에 기초한 해결방안 모색과 사회 통합을 위한 토대 마련
- ❖ 입법부, 행정부, 기업, 근로자, 노조 등의 참여 유도 및 지지 기반 구축

가방, 뱃지, 손피켓 등



# 2015 거리캠페인



거리 캠페인 ; 국회 출발



거리 캠페인 ; 여의도역

종로 1가



거리 캠페인 ;  
광화문 광장





거리 캠페인 ; 종각



# 2015 전단

## 대한민국 여성과 남성의 임금 차이

# 37%

대한민국 여성은,  
연간 근로일 기준, **97일**을 더 일해야  
비로소 남성과 같은 임금을 받을 수 있습니다.

※전일 근로 기준 2012년, OECD 통계



**동일 임금 = 공정 임금**  
Equal Pay Fair Pay

후원\_ 국회의원 강창희, 전 국회의원 여성이동미래비전자문위원회  
주관\_ 행동하는여성연대  
공동주최\_ (사)한국여성단체협의회, (사)한국YWCA연합회, 한국모자보건학회, (사)미래여성네트워크, (사)여성여성미래, 국민사랑의회, 다중다정년정책연구소, 페니페스트 청년활동조합, (사)한국청년유권자연맹

## 「동일임금의 날」 ‘빨간 가방’을 들어주세요!

남녀임금 격차 해소를 위한 캠페인,  
「동일임금의 날」은 계속됩니다!

2013. 7. 1. 제18회 여성주권  
국회의원 여성이동미래비전자문위원회 활동결과 보고:  
‘동일임금의 날 제정’을 포함한 여성분야 7개 과제 제시  
2013. 11. 4.  
강창희 국회의원, 「(남녀) 동일임금의 날(Equal Pay Day)」을 국가적 기념일로  
지정하는 「남녀고용평등법 및 일·가정 양립지원법 개정안」 대표 발의  
2014. 5. 26.  
‘동일임금의 날’ 제정 토론회  
2014. 10. 11.  
‘소내의 날’ 기념, 청소년을 위한 ‘동일임금의 날’ 캠페인  
2014. 5. - 현재  
‘빨간 가방’을 들고 연중 캠페인  
2015. 5. 23.  
‘동일임금의 날’ 정책 워크숍  
2015. 5. 26.-29.  
고용 평등주간 캠페인 ‘5월의 크리스마스’



• 빨간 글씨: 적자 상태의 급여  
• 중간 '선': 수준 이하의 수입  
• 가방: 여성의 가방에서 사라진 돈

### “왜 「동일임금의 날」 제정인가?”

- ▶ 37%에 이르는 심각한 수준의 남녀임금 격차에도 불구하고, 대다수 국민이 인지하지 못하는 현실에 대한 반성적 고찰과 인식 제고
- ▶ 공식적이고 신뢰할만한 통계자료수집 및 연구를 통한 남녀임금 차이의 원인과 대안 모색
- ▶ 여성의 저임금이 개인의 자유의지와 선택의 문제가 아닌, 사회 구조적인 차원의 문제를 인식하고, 이에 기초한 해결방안 모색과 사회 통합을 위한 토대 마련
- ▶ 입법부, 행정부, 기업, 근로자, 노조 등의 참여 유도 및 지지 기반 구축

후원\_ 국회의원 강창희, 전 국회의원 여성이동미래비전자문위원회  
주관\_ 행동하는여성연대

공동주최\_ (사)한국여성단체협의회, (사)한국YWCA연합회, 한국모자보건학회, (사)미래여성네트워크, (사)여성여성미래, 국민사랑의회, 다중다정년정책연구소, 페니페스트 청년활동조합, (사)한국청년유권자연맹

# 디자인은 누가?

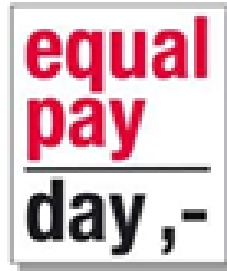
2008년부터 독일 BPW, 평등기회위원회, 노동자대표, 여성기업인들 등의 연대하에 독일 내 30개 도시에서 제1회 동일임금의 날 개최하였다. 패넬토의와 거리 캠페인을 실시했고, 캠페인용 빨간 가방을 제작하여 배포하였다. 현재 많은 나라들에서 제작되어 사용하고 있는 빨간 가방에 쓰여지는 로고는 독일 BPW의 Natalie Schommler 의 작품으로, 영리 목적 이외의 경우에 사용할 수 있도록 배려하고 있다.  
출처 ; 김은경, 왜 '동일임금의 날'인가? : 한국 동일임금의 날 제정을 앞두고. 2014. 동일임금의 날 제정을 위한 토론회





## The Logo

- ▶ **Red numbers** on our paychecks
- ▶ **Less income** below the line
- ▶ **Red numbers** in women's pockets

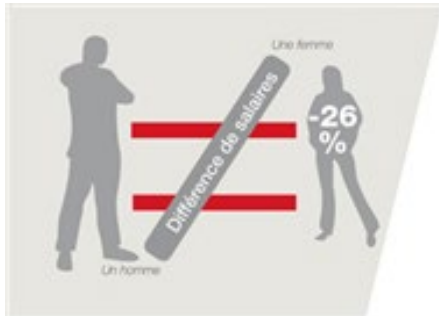


- ▶ Designed by Natalie Schommier from Germany, available free of charge for non-commercial use

## 로고

- ▶ 적자 상태의 급여
- ▶ 수준 (선) 이하의 수입
- ▶ 여성의 호주머니는 적자

## Equal Pay Day 2012



## 프랑스 통계 - 임금 차이 - 사적 영역

- 사무원 -5%
- 노동자 -17%
- 관리자 - 24%

- 
- 1990년 : -25%
  - 2000년 : -18%
  - 2010년 : -19%

# Equal Pay Day는 누가 언제부터?

## 벨기에

2005년, 유럽국가 중 가장 먼저 동일임금의 날을 개최한 벨기에는 2014년 올해로 10년째 를 맞이하고 있다. 여성권리운동단체인 지칸트 Zijkant 의 주도하에 출발한 벨기에 '동일임금의 날'은 임금구조와 관련한 논쟁적인 이슈들을 만들어내며, 일반 대중과 관련분야 정책결정자들의 인식 제고에 중점을 두어 임금차별을 주제로 한 포스터와 동영상을 제작하여 일반인들에게 배포함은 물론, 관계자들 간의 토론과 워크숍을 기획하여 관련운동 단체들의 관심과 참여를 이끌어내고 있다. 10여년의 과정을 거치며 영향력 있는 브랜드로 자리한 벨기에 '동일임금의 날'은 정부차원의 공식적인 통계 수집과 관련 연구를 요구하여 변화의 추이를 감시하고 있다. 지칸트의 대표인 랭커 Ann Van Lancker 유럽의회의원은 '유럽 동일임금의 날' 제정을 제안한 인물로, 유럽국가 내 임금차이에 대한 정의와 산정방식이 합의되지 않은 가운데, 유럽주도의 일방적인 해결방식이 아닌 지역별 상황과 요구에 기초한 해석이 가능하도록 개별국가 차원의 운동을 지원하도록 요구한 바 있다. 각 회원국의 국가적 기념일을 조직하기 위한 지지와 재정적 자원을 제공해야 한다는 주장이다.

- 김은경, 왜 '동일임금의 날'인가?: 한국 동일임금의 날 제정을 앞두고. 2014. 동일임금의 날 제정을 위한 토론회

# 2021 벨기에 EPD



- Equal Pay Day: 25 March 2021 3월 25일
- Monthly pay gap before tax: 23%
- Slogan: Share tasks equally at home, for equal opportunities at work

<https://www.youtube.com/watch?v=MSfU3tsCSo>

#EPD2021 #EqualPayDay #equalpay

Share tasks equally at home, for more equal opportunities at work  
2021. 3. 12.

On 25 March, zij-kant organises Equal Pay Day. As a result of the gender pay gap of 23% (gross annual income, 2018), women in Belgium have to work until this day to close their wage gap of the preceding year. One of the main causes of the gender pay gap is the unequal share of household work and care responsibilities. This was already the case before the world was hit by a pandemic.

In these times of lockdown, we might think that homeworking fathers would participate more in the organisation of their households. But several studies show the opposite: while men tend to isolate themselves in separate home offices to handle their videocalls and meetings, women juggle and struggle with their computers on the kitchen table, trying to keep the children busy during their meetings and emptying washing machines.

슬로바키아	2월 1일
스페인	2월 22일
러시아	3월 1일
크로아티아	3월 2일
노르웨이	3월 5일
스위스	3월 7일
벨기에	3월 중 다양한 활동
핀란드	3월 10일
독일	3월 21일
네델란드	4월 1일
오스트리아	4월 4일
터키	4월 9일
이탈리아	4월 15일
체코공화국	4월 24일
프랑스	4월 25일
루마니아	5월 8일
사이프러스	9월 4일
세르비아	9월

# EPD 계산법

How to calculate the Equal Pay Day:



Symbol: Red bag  
Red = Minus  
Bag = Money that we miss in our pockets

Initiated by BPW Business and Professional Women - [www.bpw-international.org](http://www.bpw-international.org)

임금차이(19,3%) ×  
연평균 근로일수 (260일)  
= 추가 노동일수 (50일)  
= 동일임금의 날 (3월 11일)

상징 : 빨간 가방  
빨강 = 적자  
가방 = 우리 가방에서 사라진 돈

“여성은 3시 5분부터 무임금 노동”  
2009년 3월 27일



“여성은 적게 벌고, 오래 일한다.”  
2011년 3월 25일



# 벨기에: 성별임금격차법

- 2012년 4월 22일 채택, 2015년 시행. 임금 구성에 초점을 맞추어 사회적 파트너들 즉, 전문가, 국가, 산업, 개별 기업으로 구성된 파트너들을 참여시키는 정책을 도입, 임금격차를 가시화하고 줄이기 위한 정책들을 논의하게 함
- 나아가 성중립적 직업분류의 도입을 명시함. 직업 분류 체계는 사람이 아닌 업무에 초점을 두는 것이므로 중립적인 것처럼 보이지만, 사실상 차별적. 분류 기준에 고정관념이 개입됨
- 개별 기업 차원의 분석 보고서와 행동계획 마련, 차별 행위가 발생할 경우, 중재자 임명이 가능함. 기업, 공공 기관 및 공기업 이사회에 여성의 임명을 의무화한 2011년 법(이사회 임원들 중 어느 한 성이 30% 이하를 차지하지 않을 것을 명시)을 준수해야 함

# ‘날’ 제정의 숨은 의도는?

‘동일임금의 날’이 제정된다고 해서 차별적 임금이 해소될 것이라고 생각하는 것은 순진한 발상일 것이다. 분명 동일임금의 날은 남녀임금차이를 줄이기 위한 다양한 방법들 중의 하나이다.

성평등과 동일 임금에 관한 국가 전략 수립, 남녀 임금 격차 보고서 Gender Equality Reports 작성, 기업의 임금격차해소에 대한 성평등 계획 수립 및 감사, 특별법 및 단체협약, 임금차이를 확인할 수 있는 임금체계의 투명화, 동일임금의 날, 성인지적 직무평가와 분류체계 등 동일임금원칙에 대한 이해와 적용이 가능한 지침 제공 등 다양하고 효과적인 방법들이 있을 수 있다. 그러나 임금차이 개선에 가장 효과적인 방법이 무엇인가를 고민해야 하는 주체는 정부와 관계 당사자들일 수 밖에 없다. 이에 더하여 대중 여론 또한 중요한 역할을 담당한다. 많은 나라들에서 ‘동일임금의 날’을 정하여 실천하고 있다. 남녀임금차이에 대한 정보를 제공하고, 이벤트를 조직하고, 정부 관계자들과의 회의도 개최한다. 논쟁거리가 될 만한 내용들을 포함한 비디오도 제작하고, 패션몰에서 음악과 춤을 선보이기도 하고, 유명인사들의 패션쇼와 인터뷰도 진행한다. 임금차이를 빚댄 연어 요리도 판매한다. 평등정책전담부서에서 제작한 공식 로고도 있고, 동일임금의 날을 기념하는 특별 복권과 우표도 발행한다. 노조와 정당, 여성단체들이 대규모로 참여하여 캠페인을 벌이며, 모든 인터넷에 (“매일 15:51분부터 무임금 노동. 정당한 임금을 받자”) 메시지를 게시하기도 한다. 전국 주요도시에서 라운드테이블을 개최하고, 공영방송과 유명 백화점등과 함께 빨간 가방을 배포하는 행사도 진행하고, 빨간 가방을 들고 찍은 사진 콘테스트도 개최한다.

# 365일 해야 할 일

'한국 동일임금의 날 제정' Equal Pay Day Korea 을 앞두고 제정 취지에 맞는 활동 방향 및 과제를 고려해야 한다. '동일임금의 날'은 남녀간 임금 불평등을 제거하기 위해 아래와 같은 활동을 목표로 실시된다.

(Equal Pay Day in Belgiun, An international source of inspiration. pp.3-4.

[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/national-action/raise-awareness/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/national-action/raise-awareness/index_en.htm))

의식 제고

통계와 정보 수집 ; 숫자가 전하는 이야기

사회개혁과 변화에 대한 자신감 회복

사회적 행위자들에 대한 동기부여와 역량 강화

임금차이를 극복하기 위해 이 문제를 책임지고 해결해야 할 주체는 입법부, 행정부, 고용주, 노동조합이다.

- 구조적이고 항구적인 방식을 통해 해결되어야 한다. 법률과 법 실행 강화 차원에서 접근해야 한다.
- 성차이에 대한 교육을 강화해야 한다. 성차에 대한 관심과 이해에 관한 교육은 일찍 부터 이루어져야 한다. 전공분야에 대한 선택이 커리어 뿐 아니라 미래 임금과 연금, 승진과 경력개발에 영향을 미치기 때문이다.
- 공공보육을 확대해야 한다. 육아의 책임이 여전히 여성들에게 주어지는 가운데 이는 여성들의 (전일제) 근로에 큰 장벽으로 작용한다. 이로 인한 경력단절은 당연히 임금은 물론, 승진과 임금상승에 영향을 미치고, 퇴직 후 낮은 연금으로 연결된다.
- 동일임금의 날을 주도한 단체들의 단호한 요구를 토대로, 벨기에는 2007년 처음으로 공식적인 임금차이보고서를 발간했다. 이 보고서는 임금차이통계를 작성하게 하는 중요한 첫 단추였을 뿐 아니라 중요한 분야의 통계가 여전히 부족하다는 현실을 보여준 계기이기도 했다.
- ‘여성의 일’에 대한 가치 인정과 재정적인 차원에서 더욱 공정하게 평가하는 일이 필요하다. 여성근로자들은 돌봄, 비영리기관 등 저임금분야에 편중되어 있다. 소위 여성의 일, 여성분야로 불리는 이 분야는 통상 적은 임금을 지급한다. 많은 경우, 성인 지적 평가시스템이 없는 데서 오는 결과라고 할 수 있다.

# 클릭!

[https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/equal-pay-day\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/equal-pay-day_en)

유럽 동일임금의 날은 11월 10일. 이 날부터 여성은 무임금 노동

In the EU, women are hourly paid 14.1% less than men on average. This equals almost two months of salary. This is why the European Commission marks 10 November as a symbolic day to raise awareness that female workers in Europe still earn on average less than their male colleagues.



# 성평등임금공시제

서울시 '성평등임금공시제' 실시 및 '성평등임금 실천 가이드라인' 제작 발표  
(2019.3.7.)

- 서울시는 「서울특별시 성평등 기본 조례」(2019.7.18.)를 통해 '성평등임금 공시제' 실시를 정식 공표하고 2019년 12월 결과를 발표함
- 본 연구는 서울시가 국내 최초로 공기업을 대상으로 '성평등임금 공시제'를 실시한 원년에 민간기업을 대상으로는 '성평등임금 실천 가이드라인'을 제작 배포하여 서울시산하 공기업과 서울시 소재 민간기업 모두를 대상으로 성별 임금 격차를 줄이기 위한 자율적 참여를 유도하는 데 있음

출처 ; 김난주, 이선행, 김병권, 김은경 (2019.12). 서울시 성평등임금 실천가이드라인 개발. 서울특별시

# 남녀동일임금원칙 EU 집행위원회 권고

2014년 3월, '투명성에 기반한 남녀동일임금 원칙의 적용강화에 관한 집행위원회 권고'를 채택함. 회원국이 임금투명성을 제고하는 노력을 기울일 때 각국 실정에 맞게 조치할 것을 제안하였으며, 아울러 권고서에 담긴 핵심조치(임금 정보 요청권 부여, 회사의 임금 보고, 임금감사, 동일임금 단체교섭 등) 중 한 가지 이상을 실행할 것을 요구함.

투명성에 기반한 남녀동일임금 원칙의 적용강화에 관한 2014년 3월 7일자 집행위원회 권고 (유럽경제지역에 적용되는 사안) (제2014/124/EU호)

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52017DC0678>

EUROPEAN COMMISSION

Brussels, 20.11.2017

COM(2017) 678 final

COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL AND THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE

EU Action Plan 2017-2019  
Tackling the gender pay gap

Eight main strands of action have been identified:

- 1- Improving the application of the equal pay principle
- 2- Combating segregation in occupations and sectors
- 3- Breaking the glass ceiling: initiatives to combat vertical segregation
- 4- Tackling the care penalty
- 5- Better valorising women's skills, efforts and responsibilities
- 6- Fighting the fog: uncovering inequalities and stereotypes
- 7- Alerting and informing about the gender pay gap
- 8- Enhancing partnerships to tackle the gender pay gap

- ① 동일임금원칙의 적용 강화
- ② 직종분리 완화 및 제거
- ③ 유리천장 깨기: 수직적 직종분리 제거 조치
- ④ 돌봄 노동으로 인한 불이익 해소
- ⑤ 여성의 기술, 노력과 책임에 대한 인정
- ⑥ 차별과 고정관념 드러내기
- ⑦ 임금차별에 관한 정보제공 및 경각심 고취
- ⑧ 임금격차해소를 위한 사회적 협력관계 구축

# 스위스: 자가분석도구와 성평등임금실천 현장

## 가) LOGIB 자가분석도구

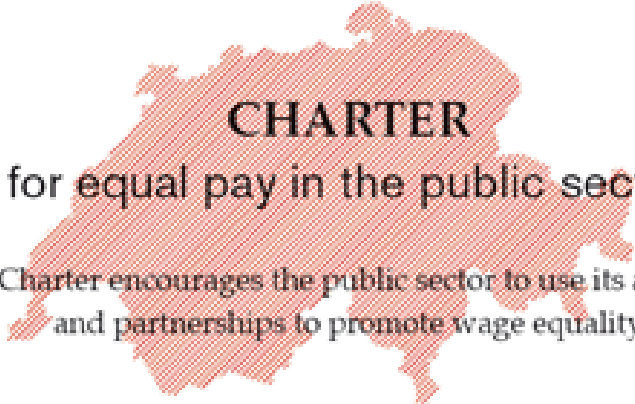
- ㉠ 50인 이상 노동자를 고용하는 기업들을 위한 자가 분석 도구로, 고용주는 자기사업장의 임금관행을 검토하고, 동등임금의무에 부합하는지 파악할 수 있음
- ㉠ 스위스연방대법원이 공식 인정한 프로그램으로, 공식적으로 요구되는 임금통계만 있으면 가능하기에 별도의 교육 없이 바로 사용할 수 있음. 각국의 언어로 번역되어 국제적으로 널리 사용되고 정착된 프로그램임
- ㉠ 강한 정치적 의지가 필요한 사안으로 공공부문에서의 '동등임금현장' 서명을 추진하고 있음
- ㉠ 공공행정기관, 공기업, 공적조달기관, 공적보조금지원기관 등이 합의된 기준을 잘 이행하며 동등임금을 시행하는지 점검함. 2017년 4월 현재, 스위스 12개주, 23개시가 서명. 공적조달 관련기업 3만개, 약 6.6조 원 규모
- ㉠ 공적조달에 관한 연방법(FAPP) 제8조 1항의 c(계약은 스위스 내에서 서비스를 수행하는 남성과 여성노동자에 대한 동등대우를 보장하는 공급자와만 체결), 공적조달에 관한 조례 제6조 제4항(조달 당국은 조달 기업이 여성과 남성 노동자에게 동등한 대우를 하고 있는지에 확인 요청할 수 있고, 확인 작업은 연방, 주정부, 혹은 지방정부의 성평등사무국에 위임) 작동. 정부과제를 수행하는 기업들이 동등임금의무사항을 지키고 있는지 확인하기 위해 통제권한을 행사함
- ㉠ 50인 이상의 사업장은 제3자의 감독 하에 4년마다 자가분석(self-test)을 수행하여야 함. 규제영향평가의 일부로 대표설문조사결과 해당주제에 대한 높은 관심(1305개 기업, 48% 응답율)과 기업들의 정부정책에 대한 긍정적인 평가(동등임금정책이 합당하다 65%)를 받고 있으며, 자가분석(self-test)을 수행한 기업의 50%가 임금조정을 했고, 그 결과 대체로 여성의 임금이 상승함

## 나) 성평등임금실천 헌장: 공공분야 동일임금 헌장

□ 스위스 정부는 2018년 유엔으로부터 동일임금 실천에 대한 책임 이행으로 지속가능목표 중 성평등 증진 공공행정 분야에서 공공서비스상(2018 United Nations Public Service Award)을 받음. 임금불평등 해소를 위한 공공분야의 책무를 요구하는 동일임금헌장의 공로를 인정받아 수상함

□ 헌장은 2016년 9월 연방의원 알랭 베르세와 지방의회 동료의원들에 의해 시작되었으며 지금까지 16개 주정부, 86개 코뮌, 그리고 연방 의회에서 서명함

□ 50조원에 달하는 재정 규모와 53만 6천명의 정규직 노동자를 고용하고 있는 공공분야는 스위스 경제에서 중요한 역할을 담당하고 있음. 헌장에 서명을 하면서 스위스 연방정부, 주정부, 코뮌은 사용자로서, 입찰자로서, 보조금 제공자로 동일임금의 챔피언이 되겠다는 의지를 표명하게 됨



# CHARTER

## for equal pay in the public sector

The Charter encourages the public sector to use its authority and partnerships to promote wage equality

The equality of men and women, in the eyes of the law and in practice, is a fundamental principle of the federal constitution and an underlying value of our society. The public sector must set an example in the promotion of equality in the workplace and combat discrimination in any form.

The Charter for equal pay in the public sector reinforces the determination to put into practice the constitutional principle of equal pay for equal work.

On the basis of this Charter, the undersigned are committed to:

1. **Promoting awareness of the Federal Act on Gender Equality (GEA)** among employees responsible for wage determination and job evaluation, and for recruitment, training and promotion at work.
2. **Regular monitoring** in accordance with accepted standards to ensure the respect of equal pay within the public administration.
3. Encouraging regular monitoring in accordance with accepted standards to ensure that equal pay is respected within corporations close to the public administration.
4. **The respect of equal pay in the areas of government procurement or subsidies** by introducing control mechanisms.
5. **Making known the concrete results of this commitment**, in particular by participating in the monitoring conducted by the Federal Office for Gender Equality (FOGE).

To help the public administration to put into practice the commitment undertaken by the signatories to this Charter, the FOGE is making an internet platform available at [www.equality-switzerland.ch](http://www.equality-switzerland.ch) with all the necessary tools and information: statistics, legal bases, the Logib analysis tool, tutorials, helpline, information on workshops, declaration by the tenderer, list of specialists, etc.

“동일한 노동에는 동일임금을! 취리히 시는 임금, 역할, 지원금 등에 있어 동일임금이라는 헌법적 가치 수호를 위해 기여해야 한다는 것을 잘 알고 있다. 공공자금을 차별적인 구조에 쏟아 붓는 일은 결코 받아들일 수 없다”

<https://www.ebg.admin.ch/ebg/en/home/topics/work/equal-pay/public-sector-commitment/charter-equal-pay-public-sector.html>

<https://www.youtube.com/watch?v=QkxTYniubEI>

Closing the gender pay gap in Switzerland - Charter for equal pay in the public sector

2018. 2. 10.

Federal Office for Gender Equality FOGE

구독자 47명

In Switzerland, women earn around 7% less than men. Just because they are women. That's the so called unexplained gender pay gap. To close this gap, the Swiss public sector is showing the way - as an employer and as a client. As many people work within or for the public sector, public authorities have a strong impact and can make a difference. That's why Switzerland launched a charter for equal pay in the public sector. It asks signatories for regular checks to ensure the respect of equal pay within the public administration, corporations close to the public administration, public procurement or subsidies. All public entities can sign the charter.

[www.charta-equalpay.ch](http://www.charta-equalpay.ch)

[www.logib.ch](http://www.logib.ch)

# 벌칙 (법적 제재)

프랑스: 남녀평등지침(L'index de l'égalité femmes-hommes)

가) 배경

□ 남녀 동일가치노동동일임금 원칙이 적용된 지 46년이 지난 지금, 모든 직급에서 남녀 임금 차이는 9%이며, 퇴직 시 차이는 25%, 연금의 차이는 37%

\* 임금불평등에 대한 인식(2018.11.)

- 노동부와 IFOP 공동으로 직업적 평등에 대한 프랑스 국민이 느끼는 어려움을 조사
- 조사결과
- 38%가 동일한 직책에 대해 현실적인 임금평등이 최우선 과제라고 응답
- 55%가 여성들은 남성들에 비해 기업 내에서 승진할 수 있는 기회가 적다라고 응답
- 74%가 남성에 비해 여성들이 임금을 적게 받는 것을 유감스럽게 생각한다고 응답

\* '여성과 남성의 공정하지 않은 임금차이를 종식시키기 위한 행동'

- 마크롱 대통령 5개년 우선과제에서 선언, 2018년 9월 5일 「직업적미래선택의자유법률」에서 채택

프랑스 노동부(Ministre du Travail),

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/dossiers-de-presse/article/dossier-de-presse-l-index-de-l-egalite-femmes-hommes>

# 남녀평등지침평가 기준

## (L'index de l'égalité femmes-hommes)

지표	비중	점수
기본임금 차이+개별 수당	40%	0점에서 40점
개별 임금상승 분류의 차이	20%	0점에서 20점
승진(배치) 차이	15%	0점에서 15점
육아휴직 후 임금 상승률 %	15%	0점에서 15점
가장 높은 임금을 받는 10명 중 여성 수	10%	0점에서 10점
총계=지수	100%	0점에서 100점

## ▣ 2022년 기업 성과 평가

- 2019년 적용대상 250인 이상 기업 2022년까지 성과를 내지 못한 기업은 2022년 3월 1일부터 전체 임금의 1%에 해당하는 벌금 부과
- 3년 동안의 기업이 기울인 노력에 비례해서 처벌을 받게 됨

## ▣ 2020년 확대 적용

- 50-250인 사업장의 경우 2020년 3월 1일부터 적용
- 특별한 경우에 한하여 특히 소기업의 경우 1년 연장해주기로 함
- 50인 이하 사업장은 지표별로 고용평등에 관한 지침 준수





남녀임금격차

'0'

בב

E

